

Aktenzeichen: 4 AZR 927/77

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 19. September 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung,
§ 4 Effektivklausel

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 927/77

6 Sa 1231/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
19. September 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Trautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 30. Juni 1977 - 6 Sa 1231/76 - aufgehoben.

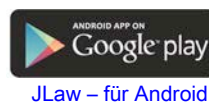
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter im Werkzeuglager beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie für das Land Hessen (MTV) Anwendung.

Ab 1975 erhielt der Kläger einen Bruttostundenlohn von 10,-- DM, der sich wie folgt zusammensetzte:

Tarifgrundlohn nach Lohngruppe 7	7,80 DM
7 % Leistungszulage gem. § 18 MTV	0,55 DM
Betriebliche Zulage I	1,03 DM
Betriebliche Zulage II	0,62 DM.

Die betrieblichen Zulagen wurden von der Beklagten freiwillig in jederzeit widerruflicher Weise gewährt; sie behielt sich vor, die betrieblichen Zulagen ganz oder teilweise auf tarifliche Erhöhungen und tarifliche Umgruppierungen anzurechnen.

Die Aufteilung der betrieblichen Zulage in die Zulage I und Zulage II erfolgte entsprechend einer mit dem Betriebsrat getroffenen Absprache aus Anlaß der Beilegung eines vor dem Arbeitsgericht Darmstadt unter dem Aktenzeichen 3 Bv 10/74 geführten Beschlußverfahrens. Nach dieser Absprache soll die Zulage I innerhalb der jeweiligen Lohngruppe einheitlich sein und die Zulage II über einen bestimmten Zeitraum hinweg allmählich vereinheitlicht und durch Anrechnung von Tariflohnerhöhungen ganz oder teilweise aufgehoben werden.

Mit Schreiben vom 30. Januar 1976 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sich aufgrund einer Zweitbeurteilung seine Leistungszulage gemäß § 18 MTV von 7 % auf 10 % erhöht und sich demgemäß unter Verrechnung des Erhöhungsbetrages von 0,27 DM auf die betriebliche Zulage II sein Stundenlohn rückwirkend ab 1. November 1975 nunmehr wie folgt zusammensetzt:

- 3 -



- 3 -

Tarifgrundlohn Lohngruppe 7	7,80 DM
10 % Leistungszulage gem. § 18 MTV	0,82 DM
Betriebliche Zulage I	1,03 DM
Betriebliche Zulage II	0,35 DM.

In der Lohnmitteilung wies die Beklagte wiederum darauf hin, daß es sich bei den betrieblichen Zulagen um freiwillige, jederzeit widerrufliche und auf tarifliche Erhöhungen anrechenbare Zuwendungen handelt.

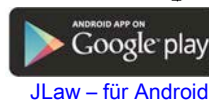
Eine Verrechnung der ab 1. April 1976 wirksam gewordenen allgemeinen Tarifloohnerhöhung mit der betrieblichen Zulage II nahm die Beklagte nicht vor, so daß sich der Stundenlohn des Klägers ab 1. April 1976 auf 10,46 DM erhöhte (Tarifgrundlohn 8,22 DM, Leistungszulage 0,86 DM und Betriebliche Zulage I und II 1,38 DM).

Der Kläger ist der Auffassung, daß die auf einer Leistungssteigerung beruhende Erhöhung der Leistungszulage i.S. des § 18 MTV ihrem Wesen nach nicht mit der freiwillig und über-tariflich gewährten Zulage II verrechnet werden könne. Die Beklagte hätte die leistungsbedingte Steigerung der Leistungszulage von 0,27 DM pro Stunde an ihn weitergeben müssen. Das folge auch aus § 18 Ziff. 3 und 12 MTV, wonach er auf die Leistungszulage einen persönlichen Rechtsanspruch habe. Zudem habe die Beklagte auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie bei anderen Arbeitnehmern ihres Betriebes zum 1. November 1975 rückwirkend sogar eine Anhebung der betrieblichen Zulage II bei gleichbleibender Leistungsbeurteilung vorgenommen habe. Für die Zeit vom 1. November 1975 bis 29. Februar 1976 habe er somit Nachzahlungsansprüche in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 143,78 DM brutto und für die Zeit vom 1. März 1976 bis 31. Juli 1976 solche in der rechnerisch ebenfalls unstreitigen Höhe von 260,01 DM brutto zuzüglich Zinsen. Demgemäß hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 403,79 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 143,78 DM ab 23. April 1976 und aus 260,01 DM ab 10. September 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, daß § 18 MTV der Verrechnung von Leistungszulagensteigerungen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 4 -

mit freiwilligen übertariflichen Zulagen nicht entgegenstehe. Denn wenn aus § 18 MTV entnommen werden müßte, daß die auf Leistungssteigerung beruhenden Erhöhungen im effektiv gezahlten Lohn an den Arbeitnehmer weiterzugeben seien, wäre diese Tarifnorm unzulässig, weil sie dann eine Effektivgarantieregelung darstellen würde. Im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern sei der Kläger auch nicht ungleich behandelt worden. In Übereinstimmung mit dem Betriebsrat sei sie vielmehr bemüht, die betriebliche Zulage II in der Lohngruppe 7 bei 0,27 DM pro Stunde zu vereinheitlichen, wobei die Angleichung nach Fertigungsbereichen differenziert bleibe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 403,79 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß nach § 18 Ziff. 3 und 12 des MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV) Erhöhungen der tariflichen Leistungszulage, soweit sie auf Leistungssteigerung beruhen, an den betreffenden Arbeitnehmer tatsächlich weiterzugeben seien und deshalb selbst dann nicht mit einer betrieblichen übertariflichen Zulage verrechnet werden könnten, wenn sich der Arbeitgeber den jederzeitigen Widerruf der freiwillig gewährten Zulage vorbehalten habe. Die Leistungszulage des § 18 MTV, auf die ein persönlicher Rechtsanspruch bestehe, sei ausschließlich von der persönlichen Leistung des Zeitlohnarbeiters abhängig und stehe damit vollkommen selbständig neben dem allgemeinen Tariflohn und den sonstigen Zulagen. Die Verrechnung

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



einer solchen auf persönlicher Leistung beruhenden Zulage scheide grundsätzlich aus. Diese Auslegung des § 18 MTV sei sachgerecht und verstoße nicht gegen die Grundprinzipien des Tarifrechts, insbesondere auch nicht in Form einer sog. unzulässigen Effektivgarantieklausel.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht beigetreten werden; sie sind nicht frei von Rechtsfehlern. Denn der vom Landesarbeitsgericht herangezogene § 18 des kraft Tarifbindung der Parteien anwendbaren Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen in der Fassung vom 14. Februar 1975 und 27. März 1976 (MTV) regelt die hier zu entscheidende Frage der Anrechnung von betrieblichen Zulagen mit tariflichen Leistungszulagenenerhöhungen nicht. § 18 MTV in seiner hier maßgebenden Fassung hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"3. Zeitlohnarbeiter haben je nach Beurteilung der Leistung einen persönlichen Rechtsanspruch auf Gewährung einer Leistungszulage auf den Grundlohn ihrer Lohngruppe.

.....

12. Einmal im Jahr soll die Leistungsbeurteilung überprüft werden.

Ist im Einzelfall der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer der Auffassung, daß die gezeigte Leistung der vorliegenden Beurteilung nicht mehr entspricht, so ist eine Überprüfung vorzunehmen.

Ergibt eine Überprüfung der Leistungsbeurteilung, daß dem Zeitlohnarbeiter eine höhere Leistungszulage zusteht, so ist diese vom nächsten Lohnabrechnungszeitraum an zu gewähren.

Ergibt eine Überprüfung der Leistungsbeurteilung, daß dem Zeitlohnarbeiter eine niedrigere Leistungs-, zulage zustehen würde, so sind ihm die Gründe unverzüglich durch seinen Vorgesetzten mitzuteilen. Vom Zeitpunkt der Mitteilung an den Zeitlohnarbeiter gerechnet, ist diesem eine Karenzzeit von mindestens 4 Wochen zu gewähren. Sollte nach Ablauf der Karenzzeit bei einer erneuten Überprüfung der Leistungsbeurteilung wiederum festgestellt werden, daß eine Veränderung der Leistung des Zeitlohnarbeiters eingetreten ist, die zu einer niedrigeren Leistungsbeurteilung führt, so tritt ab dem nächstfolgenden Lohnabrechnungszeitraum die neu ermittelte Leistungszulage in Kraft.



- 6 -

Im Wiederholungsfalle innerhalb eines Zeitraumes
von 6 Monaten entfällt die Karenzzeit von 4 Wochen."

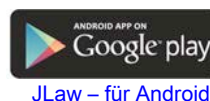
Richtig ist, daß § 18 MTV dem Zeitlohnarbeiter einen individuellen tariflichen Anspruch auf eine seiner persönlichen Leistung entsprechende Leistungszulage einräumt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts regelt diese Tarifvorschrift aber nicht die hier zu entscheidende Frage, ob und inwieweit bei einer Erhöhung der Leistungszulage aufgrund einer allgemeinen Tariflohnerhöhung oder einer individuellen Leistungsüberprüfung eine Verrechnung mit der freiwilligen, jederzeit widerruflichen betrieblichen Zulage erfolgen kann. Daran vermag auch der von den Vorinstanzen herangezogene Gesichtspunkt nichts zu ändern, daß es sich bei der Zulage nach § 18 MTV um eine sog. echte Leistungszulage handelt, die im Zweifel nicht auf eine Tariflohnerhöhung anzurechnen ist (BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Tariflohn und Leistungsprämie; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 259). Auch bei Berücksichtigung von Sinn und Zweck dieser Vorschrift läßt sich dem Wortlaut des § 18 MTV, an dem sich die Auslegung in erster Linie zu orientieren hat (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Anm. 397 ff.), nur entnehmen, daß dem Zeitlohnarbeiter eine tariflich abgesicherte Leistungszulage zusteht und ferner, wie im einzelnen diese Leistungszulage zu bestimmen ist. Die Vorschrift des § 18 MTV enthält deshalb auch keine sog. unzulässige Effektivklausel (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel), wie die Vorinstanzen in Erwägung gezogen haben..

Grundsätzlich unterliegt es der Disposition der Parteien, im Rahmen der durch § 4 Abs. 3 TVG gezogenen Grenzen das "Ob" und das "Wie" der Anrechnung oder Verrechnung einer Tariflohnerhöhung mit außertariflichen, betrieblichen Zulagen bzw. von betrieblichen Zulagen mit tariflichen Leistungszulagen-erhöhungen zu bestimmen (BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Tariflohn und Leistungsprämie; BAG AP Nr. 6, 7, 8 und 9 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 611 BGB

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Akkordlohn; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Anm. 255 ff., 259; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2. Band, S. 446; Sauerbier, AR-Blattei "Tariflohnerhöhung I" insbesondere unter B I). Entscheidende Bedeutung kommt somit dem Einzelarbeitsvertrag zu, der insoweit auch durch eine betriebliche Einheitsregelung oder eine ständige Betriebsübung gestaltet sein kann (BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG Effektivklausel). Maßgebend ist, was die Parteien einzelvertraglich bezüglich der An- oder Verrechnung von tariflichen Leistungszulagen mit freiwilligen betrieblichen Zulagen vorgesehen haben. Von ausschlaggebender Bedeutung ist daher auch der jeweils von der Beklagten in den Lohnmitteilungen an den Kläger bezüglich der betrieblichen Zulagen I und II erklärte Vorbehalt, wonach es sich bei der betrieblichen Zulage um eine freiwillige, ohne besondere Erklärung jederzeit widerrufliche Zulage handelt, die ganz oder teilweise auf tarifliche Erhöhungen und tarifliche Umgruppierungen angerechnet werden kann. Für die rechtliche Beurteilung ist ferner zu beachten, daß anläßlich der Beendigung des Beschlußverfahrens 3 Bv 10/74 zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten über die Zulagenregelung eine in ihren Einzelheiten allerdings streitige Absprache dahingehend getroffen wurde, die Zulage II durch Anrechnung zu vereinheitlichen und ganz oder teilweise aufzuheben. Auch dadurch kann das Arbeitsverhältnis inhaltlich mitgestaltet worden sein.

Das Landesarbeitsgericht hat die einzelvertragliche Absprache bzw. den Vorbehalt und die Absprache der Beklagten mit dem Betriebsrat im wesentlichen unberücksichtigt gelassen und damit wesentliche Umstände nicht in die rechtliche Prüfung mit einbezogen. Das ist, wie die Revision zu Recht rügt, rechtsfehlerhaft und zwingt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Das Landesarbeitsgericht wird die dem Revisionsgericht verwehrte (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung) ergänzende Auslegung und Prüfung der einzelvertraglichen Absprachen über die Anrechnung einer tariflichen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

- 8 -

Leistungszulage mit einer freiwilligen betrieblichen Zulage vornehmen und die zur weiteren Sachaufklärung noch erforderlichen tatsächlichen Feststellungen treffen müssen. Im einzelnen wird das Landesarbeitsgericht, gegebenenfalls im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung (§ 157 BGB), den Inhalt und die Bedeutung des Vorbehalts auf den Lohnmitteilungen prüfen und ermitteln müssen. Es wird hierbei vor allem prüfen müssen, ob sich aus der Formulierung "tarifliche Erhöhungen und tarifliche Umgruppierungen" eine Beschränkung auf die Anrechnung allgemeiner Tarifierhöhungen und auf echte tarifliche Umgruppierungen ergibt oder ob damit alle denkbaren Fälle einer Veränderung des tariflichen Lohnes, also auch leistungsbezogener Zulagenerhöhungen, erfaßt werden sollten. Im Zusammenhang damit wird es einerseits zu berücksichtigen und abzuwägen haben, daß es sich bei der Zulage nach § 18 MTV um eine im Zweifel auf eine Tariflohnerhöhung nicht anrechenbare Leistungszulage handelt (BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung), andererseits aber auch, daß durch die Anrechnung das Lohnniveau erhalten bleibt und der angerechnete Teil der betrieblichen Zulage zum tariflichen Lohn erwächst. Schließlich wird das Landesarbeitsgericht auch prüfen müssen, welchen Inhalt die Regelungsabrede hat, welche Bedeutung ihr zukommt und welche Auswirkungen sie auf das Einzelarbeitsverhältnis bezüglich der hier interessierenden Frage der Anrechnung hat.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Röhsler
 Schmidt Trautmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

